

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja adalah keberhasilan dalam sebuah organisasi selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau berbagai kemungkinan lain yang telah disepakati bersama. Setiap akhir periode pihak manajemen mempunyai tanggungjawab untuk menerbitkan laporan keuangan atas bisnis yang dikelolanya. Laporan keuangan yang diterbitkan tersebut akan memberikan gambaran mengenai kinerja manajemen dalam mengelola sumber daya dalam organisasinya. Laporan keuangan tersebut akan digunakan oleh kreditor, pemerintah, investor, atau pihak yang mempunyai kepentingan dalam membuat keputusan ekonomi sehingga informasi yang ada didalamnya relevan.

Persaingan perbankan yang semakin maju dan ketat dalam ekonomi sekarang ini sangat membutuhkan perubahan individu ke arah yang lebih positif. Seringkali perusahaan mempunyai permasalahan karena sumber daya manusia yang menyebabkan perbankan itu sendiri mengalami kegagalan. Untuk mengantisipasi kegagalan tersebut di perlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Karena karyawan merupakan faktor yang paling berdampak dalam pencapaian keputusan perbankan . Meskipun perbankan memiliki kompetisi yang baik apabila tidak ada sumber daya manusia yang memadai akan sulit maju dan berkembang. Hal ini menunjukkan bahwa

perbankan tidak bisa terlepas dari peran tenaga kerja manusia yang harus diperhatikan segala kebutuhannya. Oleh karena itu, terdapat tuntutan pada karyawan untuk menunjukkan kinerjanya dengan baik.

Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Djoko Tingkir merupakan Bank Perkreditan Rakyat milik pemerintah Kabupaten Sragen, provinsi Jawa Tengah. Sebagai bank milik pemerintah daerah, Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Djoko Tingkir turut berperan dalam meningkatkan pendapatan perkapita daerah, kesejahteraan, dan kemandirian masyarakat melalui produk-produk yang ditawarkan kepada masyarakat, sasarannya masyarakat ekonomi kecil dan menengah serta kelompok-kelompok usaha yang ada di wilayah Kabupaten Sragen.

Karyawan bagian keuangan cenderung mudah stress karena sebagian waktu mereka dihabiskan ditempat dan tugas yang sama. Oleh karena itu, perusahaan harus mempunyai banyak cara untuk mengidentifikasi untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya dengan memberikan gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi karyawan agar mampu bekerja secara efektif dan efisien, menanamkan jiwa komitmen terhadap organisasi, memberikan pelatihan kerja pada setiap karyawan, pemberian kompensasi yang layak dan sesuai, serta penerapan sistem informasi akuntansi untuk memudahkan karyawan dalam bekerja. Maka faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, pelatihan kerja, kompensasi, dan penerapan sistem informasi akuntansi.

Faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Unsur organisasi salah satunya adalah memiliki struktur yang didalamnya mengandung sebuah wewenang, tanggungjawab, dan pembagian kerja. Konskuensi dari usnur organisasi tersebut harus ada seorang pemimpin dan yang dipimpin. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan pegawai dalam bertahan dengan perusahaan untuk waktu yang akan mendatang. Komitmen menjadi sebuah kepercayaan para karyawan terhadap misi dan tujuan perusahaan dan mendorong karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaan dan terus mempunyai hasrat untuk terus bekerja disana. Komitmen biasanya lebih kuat di antara karyawan lama, mereka yang telah mengalami kesuksesan pribadi dalam organisasi, dan mereka yang bekerja di dalam tim yang berkomitmen. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi biasanya memiliki catatan kehadiran yang baik, menunjukkan kesetiaan secara sukarela terhadap kebijakan perusahaan, dan memiliki tingkat pergantian yang rendah (Pierce dan Newstrom, 2011). Secara khusus, pengetahuan mereka yang luas tentang pekerjaan sering terwujud menjadi pelanggan yang setia yang membeli lebih banyak, yang merekomendasikan kepada pelanggan lain, serta bersedia membayar harga yang lebih (Kaswan, 2015).

Pelatihan kerja Menurut Mangkunegara dalam kutipan Erlin (Kondou 2013) Pelatihan proses menggali kemampuan karyawan untuk melaksanakan tanggungjawab semakin baik dan sesuai standar. Pelatihan akan bermanfaat kepada masing-masing karyawan sesuai dengan kapasitasnya. Dimasa sekarang pelatihan sangat penting karena semakin berkembangnya teknologi dan tuntutan perusahaan yang menginginkan hasil kerjanya yang berkualitas.

Menurut Gomes (1997: 197), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan, karena melalui pelatihan para pekerja akan menjadi lebih terampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

Selain gaya kepemimpinan, komitmen dan pelatihan kerja terdapat faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Sistem kompensasi yang memadai seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis. Dengan adanya kompensasi yang memadai seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi. Pemberian kompensasi berhubungan dengan semua jenis pemberian

penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung, atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya (Siagian dan Khuzaini, 2015).

Faktor terakhir dalam penelitian ini adalah penerapan sistem informasi akuntansi. Sistem Informasi Akuntansi merupakan suatu alat yang menggabungkan teknologi dengan informasi yang dirancang untuk membantu dalam mengelola serta mengendalikan segala aktivitas organisasi yang terkait dengan keuangan. El Louadi (1998), sehingga dengan penerapan sistem informasi akuntansi ini diharapkan akan memberikan nilai tambah bagi karyawan yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja individual.

Sistem adalah suatu entitas yang terdiri dari dua atau lebih komponen yang saling berinteraksi untuk mencapai tujuan. Sistem yang relevan dengan tugas akuntansi adalah *computer based system*, yang dapat diartikan integrasinya peralatan, program, data, dan prosedur untuk menjalankan satu tugas pada suatu komputer. Kesuksesan suatu sistem membutuhkan tujuan-tujuan yang terdefiniskan.

Informasi merupakan sekumpulan data yang diolah yang nantinya dapat dijadikan dasar untuk mengambil keputusan yang tepat dan akurat. Informasi merupakan hal yang sangat penting dan bernilai karena bermanfaat untuk dijadikan dasar pertimbangan berbagai alternatif tindakan saat melakukan perencanaan, pengendalian dan pengambilan keputusan perusahaan.

Akuntansi adalah suatu proses mencatat, meringkas, mengklasifikasikan, mengolah, dan menyajikan data transaksi, serta berbagai aktivitas yang terkait dengan keuangan. Dengan adanya akuntansi maka akan memudahkan seseorang dalam mengambil keputusan serta tujuan lainnya.

Sistem informasi akuntansi memberikan manfaat yang besar untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan yang keberhasilannya dipengaruhi oleh penggunaan sistem tersebut meningkat, kualitas sistem lebih baik dari sebelumnya, atau kepuasan pemakai informasi. Keberhasilan penerapan sistem informasi pada instansi perbankan akan memberikan kepuasan dan kecepatan layanan kepada para pengguna sistem yang ada.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Trenggono, Nanang, dan Chandyka (Februari 2018) yang mengambil judul Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Batam. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penulis menghapus satu variabel independen yaitu disiplin kerja dan menambahkan tiga variabel independen baru yaitu komitmen organisasi, kompensasi dan penerapan sistem informasi

akuntansi serta mengganti studi kasus yang awalnya dilakukan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Batam menjadi dilaksanakan pada Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Djoko Tingkir Sragen. Berdasarkan hal tersebut, maka penulis melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI, PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI DAN PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris Pada Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Djoko Tingkir Sragen)”**.

B. Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan, maka timbul beberapa pokok permasalahan yang mendasari mengapa penelitian ini dilakukan. Pokok permasalahan yang akan diteliti ini dirumuskan dalam bentuk rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian keuangan di Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Djoko Tingkir Sragen?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian keuangan di Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Djoko Tingkir Sragen?

3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian keuangan di Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Djoko Tingkir Sragen?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian keuangan di Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Djoko Tingkir Sragen?
5. Apakah penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian keuangan di Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Djoko Tingkir Sragen?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menganalisis dan memberi bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian keuangan di Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Djoko Tingkir Sragen.
2. Untuk menganalisis dan memberi bukti empiris mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian keuangan di Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Djoko Tingkir Sragen.
3. Untuk menganalisis dan memberi bukti empiris mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan bagian keuangan di Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Djoko Tingkir Sragen.

4. Untuk menganalisis dan memberi bukti empiris mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian keuangan di Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Djoko Tingkir Sragen.
5. Untuk menganalisis dan memberi bukti empiris mengenai pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan bagian keuangan di Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Djoko Tingkir Sragen

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dipaparkan, manfaat dari penelitian ini sebagaimana yang diharapkan sebagai berikut :

1. Manfaat secara teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan pengetahuan yang berhubungan dengan kinerja karyawan bagi para mahasiswa dan masyarakat pada umumnya.
 - b. Memberikan pengetahuan sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, pelatihan kerja, kompensasi, dan penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan bagian keuangan pada Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Djoko Tingkir Sragen.
 - c. Sebagai pijakan dan referensi pada peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

2. Manfaat praktis

a. Bagi pihak akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh faktor-faktor gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, pelatihan kerja, kompensasi, dan penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi instansi terkait

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat bagi Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Djoko Tingkir Sragen dalam pertimbangan pengambilan keputusan mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berkaitan dengan perencanaan strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Djoko Tingkir Sragen untuk mencapai kinerja yang maksimal.

c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman dan penelaahan penelitian, maka dibuat rancangan penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori yang berisi tentang pengertian kinerja karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka teoritis, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, pengukuran variabel dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang pelaksanaan penelitian, statistik deskriptif, analisis data dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya, keterbatasan penelitian dan saran-saran yang dapat dijadikan masukan dari berbagai pihak yang berkepentingan.